

TARIFAUTONOMIE

Die Tarifautonomie ist eine tragende Säule unseres Wirtschaftssystems, der Sozialen Marktwirtschaft. Sie ist Garant für sozialen Frieden und Wohlstand. Der Wille der Tarifpartner zu einvernehmlichen Lösungen hat maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland beigetragen. Die BDA steht als Spitzenorganisation der deutschen Arbeitgeberverbände mit ihren Mitgliedsverbänden für die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie. Sie setzt sich für die zeitgemäße Fortentwicklung der Tarifautonomie und Tarifpartnerschaft ein.

Tarifautonomie unverzichtbar für die Soziale Marktwirtschaft

Tarifautonomie bedeutet, dass Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände gemeinsam mit Gewerkschaften in Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen regeln, z. B. für die Beschäftigten in einem einzelnen Betrieb oder in einer ganzen Branche. Die Tarifpartner handeln dabei autonom – also ohne staatlichen Einfluss.

Die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft sind freiwillig und damit auch die Entscheidung für die Bindung an Tarifverträge. Die Tarifautonomie entspricht somit der Eigenverantwortung jedes einzelnen als Grundsatz unserer Wirtschaftsordnung und fördert die Selbststeuerung einer freiheitlichen Gesellschaft. Zugleich ist die Tarifautonomie Ausdruck der Privatautonomie und der damit verbundenen Vertragsfreiheit.

Tarifautonomie im Grundgesetz garantiert

Die Tarifautonomie ist als Teil der Koalitionsfreiheit durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) verfassungsrechtlich geschützt. Die Koalitionsfreiheit garantiert das Recht der Arbeitgeber und Beschäftigten, sich in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zusammenzuschließen und Tarifverträge zu vereinbaren:

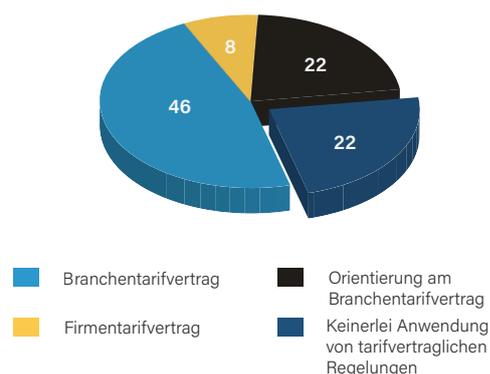
„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

Tarifautonomie leistet wichtigen Beitrag für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland

Für die meisten Arbeitgeber ist das kollektive Aushandeln mit einer Gewerkschaft nach wie vor die bevorzugte Form der Regelung von Arbeitsbedingungen. Dies gilt insbesondere für die Lohnfindung. Insgesamt arbeiten über ¾ der Beschäftigten in Deutschland unmittelbar oder mittelbar auf der Basis von Tarifverträgen (West: 79 %, Ost: 70 %).

Bedeutung der Tarifverträge ungebrochen

Tarifbindung der Beschäftigten im Jahr 2018, in %



Quelle: IAB, 2019

Tarifautonomie ist eine Erfolgsstory für Deutschland

Mit über 78.000 aktuell gültigen Tarifverträgen (Bundesarbeitsministerium, 2019) gestalten die Tarifpartner die Mehrheit der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Branchen- bzw. Flächentarifverträge bestehen für mehr als 300 verschiedene Wirtschaftsbereiche und wegen regionaler Untergliederungen für mehr als 1.100 Tarifbereiche. Über die „klassischen“ Tarifmaterien wie z. B. Entgelt und Arbeitszeit hinaus werden die Tarifpartner immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt. Dabei haben sie stets bewiesen, dass sie auf wichtige gesellschaftspolitische Veränderungen gemeinsame Antworten geben können. So entwickelten die Tarifpartner z. B. in zahlreichen Branchen zukunftsfähige Modelle zum Umgang mit dem demografischen Wandel. Weitere Beispiele sind u. a. Vereinbarungen zur Qualifizierung, Beschäftigungssicherung oder Altersvorsorge.

Die in Deutschland von staatlichen Erwägungen unabhängige Regelung von Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen sichert hierzulande vor allem Arbeitsplätze. Die Tarifpartner gestalten die kollektiven Arbeitsbedingungen nämlich insbesondere unter den Gesichtspunkten Erhalt von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Der Maßstab muss hierbei immer die wirtschaftliche Situation in den einzelnen Branchen und deren Betrieben sein. Gleichzeitig ist die angemessene Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg sichergestellt.

Die in Deutschland gelebte Tarifpartnerschaft hat zu einem hohen Maß an sozialem Frieden beigetragen. So fallen hierzu-lande vergleichsweise wenige Arbeitsstunden durch Streiks aus.

Tarifautonomie statt staatlicher Lohnfestsetzung

Die Tarifpartner haben für die Regelung der Arbeitsbedingungen die notwendige Sachkunde und Problemnähe. In den vergangenen Jahren haben gerade differenzierte Tarifabschlüsse zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und zu einem Zuwachs an Beschäftigung in Deutschland beigetragen.

Jede Form staatlicher Lohnfestsetzung greift dagegen in die bewährte Tarifpartnerschaft ein. Durch den seit Anfang 2015 bundesweit geltenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn wurde z. B. die tarifautonome Gestaltung durch die Tarifpartner behindert. Es sind durch den Mindestlohn sogar bestehende Tarifverträge außer Kraft gesetzt worden. Bei staatlichen Lohnbestimmungen besteht zudem stets die Gefahr, dass politische Erwägungen im Vordergrund stehen und u. a. notwendige branchenspezifische Gesichtspunkte vernachlässigt werden. Zudem schwindet für Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen die Motivation, Arbeits-

bedingungen in Tarifverträgen eigenverantwortlich zu regeln und sich deshalb in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zu organisieren.

Tarifautonomie ist Grundlage der erfolgreichen Sozialpartnerschaft

Die Koalitionsfreiheit und mit ihr die Tarifautonomie sind eine Grundlage der Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Die Sozialpartnerschaft wird auf verschiedenen Ebenen gelebt – als Tarifpartnerschaft, als Betriebspartnerschaft in den Unternehmen und z. B. auch in der Sozialen Selbstverwaltung. Auch sind Beschäftigten- und Arbeitgebervertreter ehrenamtliche Richter an Arbeits- oder Sozialgerichten.

Die Sozialpartner treten zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in den Betrieben, auf Regional- oder Landesebene, bundesweit, in Europa und auch weltweit für die Interessen der Beschäftigten und Arbeitgeber ein.

PUBLIKATIONEN

kompakt:

- Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen
- Arbeitszeitentwicklung
- Gesetzlicher Mindestlohn
- Lohnentwicklung
- Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Soziale Marktwirtschaft
- Tarifpolitik

argumente

- Vorteile des Tarifvertrags erkennen und nutzen

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de